

# **BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR SERVICES INFORMATIQUES AUX ORGANISATIONS**

**SESSION 2014**

**SUJET**

**ÉPREUVE U3 : ANALYSE ÉCONOMIQUE, MANAGÉRIALE ET  
JURIDIQUE DES SERVICES INFORMATIQUES**

**Épreuve commune aux deux spécialités**

**Durée : 4 heures**

**coefficient : 3**

**CALCULATRICE NON AUTORISÉE POUR CETTE ÉPREUVE**

**Le sujet comporte 13 pages, numérotées de la page 1/13 à 13/13  
Dès que le sujet vous est remis, assurez-vous qu'il est complet.**

## AVERNE-MATERIEL SA

La société AVERNE-MATERIEL SA est une PME créée en 1968, située à Lille (Nord) lieu du siège social, spécialisée dans le négoce de matériaux de construction. Sa clientèle se compose essentiellement de magasins spécialisés et d'artisans, prospectés régulièrement par une force de vente composée de cinq commerciaux. L'entreprise s'est développée régulièrement et couvre aujourd'hui le quart nord-est de la France avec plusieurs établissements. Les particuliers peuvent acheter directement dans les magasins. Les 175 salariés travaillent sur l'ensemble des établissements, dont 95 au siège social. Suite à l'expansion de la société, un comité d'entreprise (CE) est institué en 2001.

La crise amorcée en 2007 a affecté sérieusement l'activité de la société et remis en question sa stratégie d'expansion : avec une baisse de 25% en termes de chiffre d'affaires sur les cinq derniers exercices comptables, le marché est moins porteur et les perspectives de croissance s'évanouissent, faisant apparaître un résultat déficitaire sur les exercices 2012 et 2013.

Un changement stratégique devient inévitable. La direction envisage à partir de 2014 un plan drastique d'économies dont la principale action porte sur l'externalisation du système d'information (SI) du siège social.

**Vous êtes salarié de AVERNE-MATERIEL** au sein du service informatique de l'entreprise. Vous exercez par ailleurs des mandats de représentants du personnel en tant que membre du Comité d'entreprise (CE) et délégué du personnel.

Ce service informatique dispose de locaux et de matériels dédiés à son activité lui assurant une indépendance vis-à-vis des autres services de l'entreprise. L'activité est particulièrement centrée sur le déploiement du progiciel de gestion intégré (PGI) développé en interne. La mise en œuvre du PGI est mal perçue avec des dysfonctionnements récurrents dont font état les commerciaux et fournisseurs.

Par ailleurs, des difficultés liées à la gestion et à la sauvegarde des données occasionnant ponctuellement des pertes d'informations, ont été constatées.

Cette situation critique a conduit M. CLERC, PDG de la société AVERNE-MATERIEL SA, à commander un audit interne, lequel a mis en évidence les dysfonctionnements et leurs causes. De fait, monsieur CLERC envisage des solutions et notamment l'externalisation de la gestion et de la sauvegarde des données de l'entreprise.

Le 5 mai 2014, le PDG M. CLERC a annoncé en réunion de CE, qu'il avait pris contact avec le prestataire informatique INFOR59, société lilloise (Nord), en vue de ce projet d'externalisation du SI de l'entreprise.

## 1<sup>ère</sup> partie : ANALYSE de la SITUATION

Votre travail **en tant que salarié et représentant du personnel chez AVERNE-MATERIEL**, comportera les missions suivantes :

Mission 1 : orientation stratégique envisagée par la direction d'AVERNE-MATERIEL

Mission 2 : externalisation du SI : conséquences sociales pour les membres du département informatique

Mission 3 : contribution des TIC au développement durable

### **Mission 1 : orientation stratégique envisagée par la direction de AVERNE-MATERIEL - (14 POINTS)**

À l'issue de la réunion du 5 mai 2014, pilotée par le PDG, M.CLERC, il ressort que les salariés du service informatique sont plutôt inquiets des perspectives en termes d'emploi.

M. CLERC a invité le Directeur général (DG) d'INFOR59 afin de présenter sa société. Créée en 2004, elle emploie 66 salariés et affiche un chiffre d'affaires en progression continue, dont 84% réalisé dans le quart Nord - Est de la France. Ses activités concernent essentiellement le développement, les solutions informatiques intégrées et l'hébergement de données à destination des PME. Elle héberge les données de 67 clients, dont 3 situés dans le même secteur d'activité qu'AVERNE-MATERIEL dans la région Nord - Pas de Calais.

Il est prévu dans le cadre de la consultation du CE le calendrier suivant :

- réunion du 24 mai 2014 : poursuite et finalisation du contrat d'externalisation avec INFOR59
- réunion du 18 juin 2014 : annonce de la décision finale du PDG

### **À l'aide de vos connaissances et des documents 1 et 2, et en illustrant par la situation d'AVERNE-MATERIEL :**

1.1 – Présenter la notion d'externalisation en expliquant notamment en quoi l'externalisation est susceptible de modifier les coûts supportés par l'entreprise.

1.2 – Présenter, de manière structurée, les risques juridiques induits par l'externalisation de la gestion et la sauvegarde des données de l'entreprise.

1.3. – Présenter, de manière structurée, les risques liés aux transferts de compétences entre le donneur d'ordre et son prestataire.

**Mission 2 : conséquences humaines et sociales pour les membres du département informatique - (10 POINTS)**

Le département informatique de la société AVERNE-MATERIEL SA, installé au siège, à Lille, regroupe 6 salariés. Il est envisagé un transfert des contrats de travail chez le prestataire INFOR59. Cette société en plein essor vient d'ouvrir en avril 2014, une agence à Grenoble (Région Rhône-Alpes) où de nouveaux collaborateurs doivent être recrutés cette année.

Le projet d'externalisation d'activités informatiques de AVERNE-MATERIEL SA et ses conséquences en termes de transfert des contrats vous inquiètent au même titre que vos collègues du service informatique, pour des motifs divers et personnels, quant à votre devenir professionnel.

En effet, les premiers contacts font ressortir qu'INFOR59 envisage de proposer aux salariés transférés d'AVERNE-MATERIEL, de travailler (pour quatre d'entre eux) dans son agence de Grenoble. Aucune reprise des actifs incorporels ou corporels du département informatique d'AVERNE-MATERIEL ne sera effectuée.

Il est à noter que les contrats de travail des salariés d'AVERNE-MATERIEL concernés comportent une clause de mobilité (document 5).

En vue de la réunion du 24 mai 2014, compte-tenu de vos mandats de délégué du personnel, d'élé au CE et de vos qualifications, vous êtes chargé(e) de préparer des éléments de réponse à des questions liées au transfert éventuel des contrats de travail chez INFOR59. Vous avez pu collecter les informations nécessaires (documents de 2 à 4).

**À l'aide de vos connaissances et des documents 2, 3, 4 et 5 :**

**2.1** - Montrer en quoi les conditions légales de transfert des contrats de travail issu du projet d'externalisation d'AVERNE-MATERIEL sont réunies.

**2.2** - Indiquer si la clause de mobilité insérée dans les contrats de travail des salariés d'AVERNE-MATERIEL concernés par le transfert, est juridiquement valable. Justifier cette réponse.

**2-3** - Déterminer si cette clause pourrait être utilisée par INFOR59, de manière à faire travailler ces salariés dans son établissement de Grenoble.

**Mission 3 – La contribution des TIC au développement durable - (8 POINTS)**

**En votre qualité de membre de représentant du personnel d'AVERNE-MATERIEL**, vous avez eu connaissance du projet de diversification d'INFOR59 visant à intégrer une nouvelle activité liée au développement durable, source d'opportunités professionnelles pour les salariés.

INFOR59 envisage d'accompagner les PME dans la valorisation de bonnes pratiques environnementales en leur proposant un service dédié à la création et à la publication de rapport de développement durable. Son objectif est de développer des applicatifs spécifiques tels que des solutions de pilotage et outils d'évaluation de la performance environnementale.

### **À l'aide de vos connaissances et du document 6 :**

3.1 – Analyser les raisons pour lesquelles le secteur du numérique devrait jouer un rôle essentiel sur les pratiques en matière de développement durable.

3.2 – Montrer que l'évolution des contraintes réglementaires en matière de développement durable peut constituer une opportunité pour la société INFOR59.

<b>2<sup>ème</sup> partie TRAVAIL de VEILLE JURIDIQUE</b>
---

Les entreprises ont de plus en plus recours à l'externalisation de l'hébergement de leurs données. Elles en retirent des avantages mais certaines d'entre elles s'inquiètent du sort des données à caractère personnel numérisées ainsi confiées à des prestataires.

Montrer en vous appuyant sur votre travail de veille, comment l'entreprise, responsable des traitements, à qui incombe l'obligation d'assurer la protection des données à caractère personnel, peut maintenir ce niveau de protection lorsqu'elle confie ses traitements à des tiers.

(Thème de veille juridique "l'identité numérique et la protection des données personnelles" publié dans le BO du 12/01/2012).

#### Documents

Document 1-A : l'infogérance

Document 1-B : les risques induits par l'infogérance

Document 2 : articles des Codes civil et du travail – Directive européenne

Document 3 : conditions d'application de l'article L1224-1 du Code du travail définies par la jurisprudence

Document 4 : jurisprudence relative à la clause de mobilité

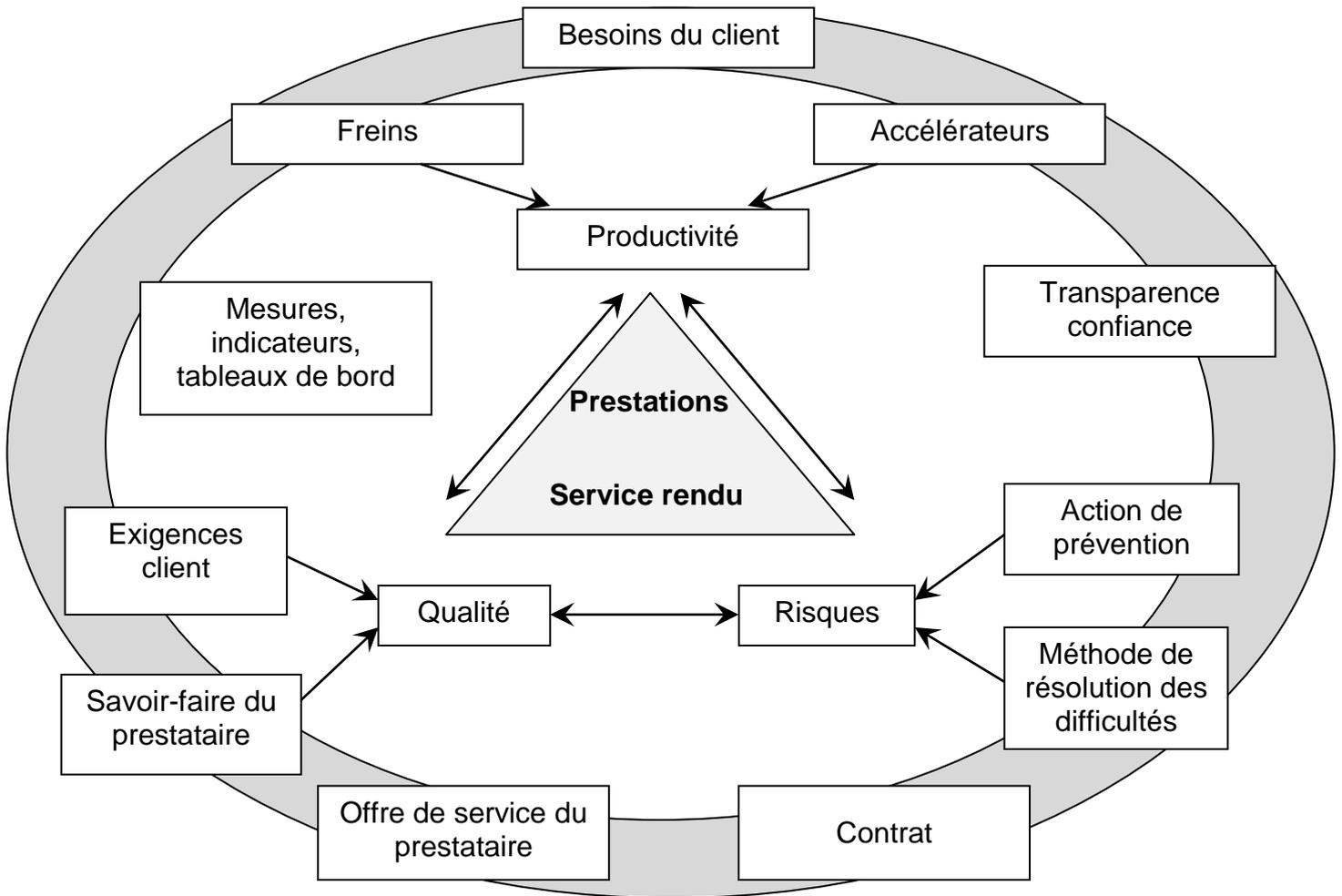
Document 5 : clause de mobilité incluse dans le contrat de travail des salariés transférés

Document 6 : anticiper les prochains défis économiques grâce au numérique

## DOCUMENTS

### Document 1-A : L'infogérance

Schéma de coopération entre client et prestataire de services :



Source : charte "Cigref-Syntec informatique : infogérance et Tierce Maintenance Applicative" - 2004

### Les avantages à attendre de l'externalisation

Les avantages attendus des opérations d'externalisation sont assez nombreux. Sur la base du *Baromètre de l'outsourcing* Ernst&Young, le coût est de loin l'avantage le plus souvent cité par les entreprises. Outre l'idée de réaliser des économies en passant au faire-faire, les entreprises apprécient le fait de passer de charges fixes pour des services ou des fonctions, à une variabilité des dépenses maîtrisables.

En deuxième lieu, sont citées la qualité et les compétences qui renvoient au prestataire dont les compétences, au-delà des économies, pourront contribuer à améliorer l'organisation de l'entreprise dans son ensemble en optimisant les interfaces entre les fonctions supports et les fonctions principales,

notamment au niveau du *management*, lequel se délestera des détails opérationnels pour se concentrer sur les détails contractuels et qualitatifs de la prestation.

Ensuite, la souplesse et la simplicité sont une conséquence quasi logique du processus d'externalisation, pourvu qu'il se passe dans de bonnes conditions. Par la reprise de salariés, la contrainte de la gestion du personnel incombe désormais au prestataire, les ajustements de ressources nécessaires étant réalisés par ce dernier et non plus par l'entreprise cliente. La définition des conditions de transferts de personnel revêt alors une importance quasi stratégique.

*Source : extraits du rapport "Externalisation des services à l'industrie pour le Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie" - 2007*

## **Document 1-B : les risques induits par l'infogérance**

Conséquence des avantages cités précédemment, le **partage des risques** avec le prestataire est une attente qui s'accroît, à mesure que les incertitudes et les pressions s'accroissent sur les entreprises ...

### **[...] Maîtriser les enjeux de l'externalisation**

Externaliser requiert avant tout d'identifier les périmètres pertinents : que faut-il conserver ? Que faut-il externaliser ? Cette question se pose en fonction de l'importance stratégique revêtue par le service externalisé : plus celui-ci sera proche du "cœur de métier", plus les critères de décision d'externalisation seront passés au crible. De même, une analyse rigoureuse des risques pourra être menée afin de peser le pour et le contre et surtout, pour les « gestionnaires du risque », faire une cartographie sous forme d'un comparatif entre le gain attendu du recours à l'externalisation et le risque induit par ce processus sur une échelle qui "monétise" ce risque, étant entendu que cette démarche doit tenir compte des coûts cachés (coûts de transaction, coûts de transferts, coûts de réversibilité...).

Il faut également être conscient que le système d'information est loin d'être une simple fonction de support. Son rôle va bien au-delà de l'élimination des piles de documents en installant un PC sur chaque bureau.

Il constitue véritablement le système nerveux de l'entreprise. En confier l'intégralité à un tiers revient à amputer gravement l'organisation. Bien sûr, certains éléments peuvent être gérés en externe. Mais les éléments vitaux, à l'image des réflexes pour l'homme, doivent rester intégrés à l'organisation.

**En agissant autrement, dans une optique de gain immédiat, la direction manque à sa responsabilité d'assurer le bien-être de l'organisation sur le long terme.**

[...] On dénombre cinq types de risques qui renvoient à des problématiques stratégiques, juridiques, financières et sociales :

Les fonctions externalisées à un certain moment de la vie de l'entreprise parce qu'elles étaient considérées comme non stratégiques peuvent se révéler ultérieurement comme étant des processus critiques. Ainsi, la logistique est devenue une fonction stratégique et non plus une affaire de techniciens. Par ailleurs, l'externalisation peut s'accompagner de transferts de technologies parfois irrévocables et de pertes de savoir-faire.

Un autre problème de l'externalisation concerne la renégociation du contrat à échéance. Le changement de partenaire peut se révéler extrêmement coûteux pour l'entreprise et à l'échéance du contrat, le prestataire de services peut être tenté de valoriser au mieux son emprise...

L'externalisation génère une réduction très significative des coûts « visibles », elle provoque cependant un accroissement des coûts induits « coûts cachés » qui sont souvent sous-estimés par les entreprises. Ces coûts sont inhérents à la nécessité de mettre en place un dispositif de surveillance et de contrôle des activités sous-traitées (coordination des équipes, actualisation périodique des contrats, définition du cahier des charges, suivi des activités du prestataire). Par ailleurs, il n'est pas toujours facile pour le donneur d'ordres de maîtriser les éléments de la facturation, ce qui a pour conséquence de limiter à terme, les gains escomptés.

Une limite à l'externalisation concerne le risque relatif que prennent les entreprises à laisser partir certaines compétences, jusqu'à ce que le prestataire devienne si puissant qu'il représente une menace en retour, dans le cas où le client souhaiterait réintégrer ces compétences ou s'y repositionner.

*Risques juridiques liés à la gestion du personnel* : bien qu'en France, la loi autorise le transfert du personnel dans le cas d'une externalisation des activités, conformément à l'article L1224-1 du Code du travail qui impose au nouveau prestataire la reprise des contrats de travail, l'entreprise ne doit l'entreprendre qu'avec prudence.

*Source : extraits du rapport "Externalisation des services à l'industrie pour le Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie" – 2007*

### [...] Les implications de l'infogérance

Le principal objectif d'un infogérant consiste à industrialiser la gestion du SI du client. Il en résulte une mutualisation des moyens techniques et humains avec ceux d'autres clients de l'infogérant.

#### L'industrialisation :

L'industrialisation de la gestion d'un SI consiste pour l'essentiel, à traduire l'expérience du personnel sous forme de référentiel. Cela permet alors de confier certaines tâches à du personnel moins qualifié ou expérimenté. Pour les traitements simples, cela permet de les faire exécuter à moindre coût, parfois de les accélérer. En revanche, la standardisation fait disparaître la souplesse que l'on trouve souvent dans les équipes informatiques du client (avant le passage à l'infogérance). Lorsque le métier client requiert une très grande vitesse de réaction et d'adaptation, l'équipe de salariés présente certains avantages.

#### La mutualisation des ressources humaines :

L'industrialisation amène assez naturellement à la mutualisation des ressources humaines : un individu formé sur une activité technique particulière, peut l'exercer pour plusieurs clients en même temps. Mais, ce que les personnes gagnent en expertise technique, ils le perdent en connaissance du contexte « métier » de chaque client. Cela peut avoir des effets pervers, qui vont à l'encontre de la productivité recherchée. Par ailleurs, il peut exister un risque de « lissage de concurrence ». En effet, l'infogérant peut, afin de rentabiliser légitimement son opération, être tenté de mutualiser le savoir faire propre de son client ... au profit d'autres entreprises du même secteur d'activité.

*Cette industrialisation et mutualisation permettent des gains financiers pour le client et l'infogérant, mais induisent de nouveaux risques :*

- Divulgarion d'informations confidentielles

Du fait de la mutualisation des systèmes, il doit être pris en compte le fait que des données sensibles appartenant au client puissent être exposées de manière non intentionnelle à des tiers. Le client perd en effet la maîtrise de ses informations qui circulent sur son système géré par un tiers, l'infogérant.

- Dommmages causés par un tiers

Les locaux mutualisés abritent les équipements de plusieurs clients, un dommage pourrait être causé à un équipement du fait du matériel d'un autre client. Le premier responsable serait *a priori* l'hébergeur. Néanmoins, il pourrait se retourner contre le propriétaire du bien en cause.

On constate en général une absence de renonciation à recours entre le client et l'infogérant ou entre les clients eux même.

*Source : "L'infogérance : externalisation de services informatiques et gestion des risques" par : Groupe de travail collaboratif CLUSIF-AMRAE (2010)*

*Note des auteurs : CLUSIF : Club de la Sécurité de l'Information Français. AMRAE : association pour le management des risques et des assurances de l'entreprise*

**Document 2 : articles des Codes civil et du travail – Directive européenne**

**Directive européenne 2001/23/CE du Conseil du 12/03/2001** : (Elle concerne le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements.)

**Art. 1-b** : « .... est considéré comme transfert, au sens de la présente directive, celui d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire.

**Code du travail**

**Article L1224-1** : lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

**Article L1224-2** : Le nouvel employeur est tenu, à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent, aux obligations qui incombaient à l'ancien employeur à la date de la modification, sauf dans les cas suivants :

- 1° Procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire ;
- 2° Substitution d'employeurs intervenue sans qu'il y ait eu de convention entre ceux-ci.

Anciennement article : L122-12 alinéa 2 du code du travail

## **Code civil**

**Article 1134** : les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi.

Sources : sites [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) et <http://eur-lex.europa.eu>

## **Document 3 : conditions d'application de l'article L1224-1 du Code du travail définies par la jurisprudence**

[...] La règle du transfert des contrats de travail s'applique uniquement si l'infogérance entraîne les deux conditions cumulatives suivantes :

- transfert d'une "entité économique autonome",
- dont l'activité a été poursuivie ou reprise.

L'activité doit être spécifique et bénéficier de moyens propres ainsi que d'une réelle autonomie, tant au regard de ses moyens en personnel que de son organisation et de ses moyens d'exploitation. L'existence d'un personnel propre spécialement affecté à l'exploitation de l'entité transférée constitue une condition nécessaire. Cette condition est remplie en particulier, lorsque les salariés disposent d'une qualification particulière. L'existence d'une entité économique exige également des moyens corporels ou incorporels. Le transfert ne suppose pas nécessairement un transfert de propriété des actifs : la simple mise à disposition au nouvel exploitant des éléments d'actifs nécessaires au fonctionnement de l'activité est suffisante.

L'entité ne doit pas disparaître, ni être démembrée après le transfert.

Les juges apprécient les conditions d'application de l'article L1224-1 du Code du travail au cas par cas, en recherchant le plus souvent l'intérêt des salariés. Un contrat d'infogérance ne doit pas dissimuler des conventions prohibées, telles que le prêt de main-d'œuvre illicite, ou le délit de marchandage. [...]

*Source : "L'infogérance : externalisation de services informatiques et gestion des risques" par le : Groupe de travail collaboratif CLUSIF-AMRAE (2010)*

## **Document 4 : jurisprudence relative à la clause de mobilité**

Selon un arrêt de cassation de la chambre sociale de la Cour de cassation rendu le 28/04/2011, une clause de mobilité rédigée de façon à permettre à l'employeur d'étendre unilatéralement sa portée, est nulle. Tel est le cas de la clause qui prévoit l'acceptation par avance du salarié de tout changement d'affectation géographique pour les besoins de l'entreprise. La Cour de cassation rappelle dans cet arrêt un principe essentiel : toute clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application. [...]

Dans cette affaire, la Cour de cassation considère [...] qu'en l'espèce le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié comportait une clause de mobilité rédigée de la sorte : le salarié accepte "*tout changement d'affectation géographique pour les besoins de l'entreprise*". Mettant en œuvre cette clause, l'employeur lui notifia quelques années après, son changement d'affectation du Val-de-Marne au Nord-Pas-de-Calais. Il est licencié pour faute grave, à la suite de son refus de rejoindre son nouveau poste. Contestant son licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale.

La Cour de cassation rappelle dans un arrêt du 28 avril 2011, sous le visa des articles L1232-1 du Code du travail et 1134 du Code civil "qu'une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et qu'elle ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée", c'est-à-dire que l'employeur ne peut de manière discrétionnaire affecter le salarié en tout lieu.

Dès lors qu'en l'espèce, il était avéré que l'employeur disposait d'un pouvoir absolu sur le lieu d'affectation du salarié, la haute juridiction de l'ordre judiciaire casse l'arrêt de la Cour d'appel qui, pour débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, avait jugé la clause de mobilité licite.

L'application d'une clause de mobilité n'est admise que lorsque les conditions cumulatives suivantes sont respectées :

- la clause de mobilité insérée dans le contrat de travail définit de façon précise sa zone géographique d'application
- l'affectation est motivée par l'intérêt de l'entreprise
- l'affectation est justifiée par des circonstances exceptionnelles
- le salarié est informé préalablement, dans un délai raisonnable, de son nouveau lieu de travail [...]

*Source : d'après un article publié sur le site <http://www.net-iris.fr/veille-juridique/jurisprudence/>*

### **Document 5 : Clause de mobilité incluse dans le contrat de travail des salariés transférés**

Extraits du contrat de travail entre M ... et AVERNE-MATERIEL SA -

#### **§.9 : clause de mobilité**

*[...] M. (Mme)... exercera ses fonctions au siège de la société, à Lille.*

*Toutefois pour des raisons touchant à l'organisation et au bon fonctionnement de la société, celle-ci se réserve la possibilité de le (la) muter dans tout autre établissement de la société situé dans la zone d'application géographique, correspondant au quart nord-est : régions Nord - Pas-de-Calais, Picardie, Champagne - Ardennes, Alsace, Lorraine. Ceci, même si un changement de domicile s'avérait en conséquence nécessaire, compte-tenu de la fonction exercée par M. (Mme)... et des besoins de la société.*

*[...]*

*M. (Mme) .... disposera d'un délai de deux mois pour rejoindre sa nouvelle affectation.*

*Le refus de M. (Mme) ... de rejoindre son nouveau poste s'analyserait, en une inexécution de ses obligations contractuelles pouvant légitimer son licenciement pour faute. [...]*

*Source : les auteurs*

## **Document 6 : Anticiper les prochains défis économiques grâce au numérique**

**Le XIXe siècle a été celui de la révolution industrielle, le XXIe siècle sera celui de la révolution industrielle numérique.**

Pour les 400 participants de la seconde édition du rendez-vous IT (Technologies de l'information) for Business Forum, qui se déroule à Deauville, cela ne fait aucun doute : l'usage intensif des technologies numériques rehausse à ce point la productivité qu'il s'inscrit comme le seul moyen d'assurer la pérennité et la croissance de l'industrie traditionnelle. Encore faut-il ne pas manquer les tournants stratégiques. (...)

Domaines stratégiques incontournables : les réseaux sociaux, le SIRH (système d'information des ressources humaines), la mobilité, le cloud, la gestion des connaissances, la gestion des risques, les tablettes, les outils *green*\* (...)

*\*Outils green : outils respectueux de l'environnement*

**Éco-responsabilité : faire du développement durable un avantage compétitif.**

Les entreprises doivent faire face à des pressions réglementaires et économiques liées à l'environnement, toujours plus importantes.

Des progiciels spécialisés transforment ces contraintes en opportunités de croissance, notamment en réduisant les coûts et les risques des projets. Avec la crise économique, les entreprises n'investissent plus dans des projets de développement durable "cosmétiques", (économies d'eau, d'électricité etc.). Elles privilégient des dossiers de fond directement liés à leur activité. À court terme, il en va de leur compétitivité et du respect de la loi. À plus long terme, ces nouvelles contraintes peuvent devenir de véritables relais de croissance en créant des opportunités de marché et des nouveaux débouchés.

Difficile en effet pour un transporteur, d'ignorer la hausse des prix des carburants et la future taxe carbone européenne. Ou, pour un groupe de grande distribution de se désintéresser de l'étiquetage environnemental expérimenté en prévision des futures réglementations européennes [...]

**Industrialiser les processus à partir de logiciels spécialisés.**

« *Tous ces dossiers ont deux points communs, explique Tristan Labaume, président de l'Alliance Green IT, qui en fédère les acteurs français. D'une part, ils s'inscrivent dans un contexte économique et réglementaire en évolution permanente qui nécessite une veille inlassable. D'autre part, leur mise en œuvre manuelle a montré ses limites* ». Les organisations se tournent donc vers des progiciels dédiés qui industrialisent les problématiques transversales du développement durable : éco-conception, achat responsable, pilotage et reporting RSE (réseau social d'entreprise), gestion de la conformité réglementaire, évaluation des consommations d'énergie et des émissions de gaz à effet de serre (GES) liées, etc. « *Sans ces logiciels, il est impossible de collecter les données à un coût raisonnable et d'avoir des mesures identiques dans les diverses entités de l'entreprise partout dans le monde* » explique Jérémy Fain, président de la Commission Green Software de l'Afdel (Association française des éditeurs de logiciels) et cofondateur de l'éditeur Verteego. « *L'automatisation de la collecte des données et de la construction des indicateurs apporte elle, une image fidèle et réduit les coûts. Ces progiciels de développement durable aident aussi à la prise de décision en simulant l'impact d'actions correctrices, ou encore d'un nouveau produit ou service tourné vers le développement durable* ». Danone a démontré les bénéfices de cette démarche en s'engageant à réduire son empreinte carbone de 30 % à l'horizon 2012.

Au-delà de la réduction des coûts, ces logiciels sont de précieux guides pour les acteurs qui n'ont pas de compétences dans le domaine. ... Ils intègrent les meilleures pratiques du moment et s'adaptent en permanence à une réglementation en perpétuelle évolution. Les éditeurs jouent donc un rôle critique qui consiste à vulgariser le développement durable, notamment dans les PME en facilitant la mise en place de démarches constructives basées sur une veille réglementaire permanente et la synthèse des meilleures pratiques du moment. « *Déployer un logiciel lié de près ou de loin au développement durable, ce n'est finalement pas mettre en œuvre de la technologie, estime Jérémy Fain. Cela revient plutôt à acquérir une expertise au moindre coût, tout en limitant les risques.* »

### **Un outil d'évaluation des fournisseurs.**

Dans les grandes organisations publiques et privées, ces logiciels commencent à former un véritable système d'information développement durable (SIDDD) qui se superpose au système d'information (SI). L'outil d'évaluation des fournisseurs (green supply chain) se connecte au module achat de l'ERP, tout comme l'outil de suivi et de réduction des consommations d'énergie et des émissions de gaz à effet de serre (CEMS) y puise des données, telles que les factures d'électricité et de carburant.

Grâce à cette connexion au SI, ces progiciels DD (Développement Durable) fournissent tous les éléments pour prendre des décisions stratégiques liées à l'activité : réorganisation de la chaîne d'approvisionnement, écoconception, niveau d'exigence développement durable auprès des fournisseurs pour limiter les risques, etc. Les organisations les plus en avance transforment ainsi des contraintes réglementaires en arguments différenciateurs pour leurs produits.

### **Le contexte réglementaire :**

- Article 75 du Grenelle II : chaque acteur de plus de 500 salariés doit publier une évaluation de ses émissions de gaz à effet de serre (GES) avant le 31 décembre 2012.
- Taxe Carbone européenne (entrée en vigueur : 2013) : elle s'appuie sur le contenu énergétique des produits et les émissions de GES associés. Son montant est de 20 € par tonne d'équivalent CO<sub>2</sub>.
- Reach : le règlement CE 1907/2006 dit "Reach" oblige les industriels à déclarer la mise sur le marché et l'utilisation de produits chimiques.
- Affichage environnemental : le gouvernement a lancé une expérimentation de deux ans sur l'étiquetage environnemental des produits. Le référentiel de bonnes pratiques BP X30-323 de l'Afnor préfigure les prochaines réglementations apportées par la méthodologie harmonisée européenne en préparation d'un étiquetage obligatoire.

*Source : extraits du dossier "les nouveaux horizons du numérique" " 01 – Business 1 technologies" n° 2125 du 12/04/2012*